

Resolución de la CES sobre 2021 - Año por Más democracia en el trabajo

Aprobada por el Comité Ejecutivo de la CES en su reunión de los días 22 y 23 de marzo de 2021

Contexto

La democracia, como valor fundamental de la Unión Europea, es la base de la cohesión social y económica. La democracia es el antídoto contra la desigualdad, la exclusión y la injusticia social. Por ello, la CES se moviliza para conseguir que Más Democracia en el Trabajo se haga realidad, ahora, y para dar forma a un futuro responsable y sostenible para todos en Europa.

Una mayor democracia en el trabajo es esencial para una sociedad justa e inclusiva y un mundo laboral preparado para el futuro. Casi nueve de cada diez europeos piensan que la Europa social es "importante" y el 71% considera que la falta de derechos sociales es un "problema grave" en la actualidad. Además, casi tres de cada cuatro europeos creen que se deben tomar más decisiones a nivel europeo para promover condiciones de trabajo "decentes" en la UE.¹

Estas cifras son aún mayores cuando se pregunta a los ciudadanos sobre la importancia de que Europa se comprometa más con la igualdad de oportunidades y el acceso al mercado laboral, condiciones de trabajo justas y protección e inclusión social. Esto subraya la necesidad de una proyección del derecho laboral que trascienda las trayectorias nacionales y aborde la regulación de las nuevas trayectorias nacionales y aborda la regulación de las nuevas realidades con un claro compromiso por la economía social, las cooperativas y la participación de los trabajadores.

En este contexto, la democracia en el trabajo tiene un papel importante. El desarrollo de condiciones de trabajo justas en las empresas y en los servicios públicos está estrechamente vinculado a derechos ambiciosos de información y consulta participación de los trabajadores. Las relaciones laborales funcionan mejor cuando se basan en el diálogo social y la implicación de los trabajadores. Es importante encontrar soluciones a los problemas pendientes y esto significa que hay que reforzar y salvaguardar los derechos.

La Carta Social Europea (CSE) del Consejo de Europa, también ampliamente conocida como la "Constitución Social de Europa", así como la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE) deben servir de brújula para la actuación de las instituciones europeas y de los Estados miembros. En consecuencia, debe garantizarse que "los trabajadores o sus representantes sean informados y consultados, en los niveles adecuados, con suficiente antelación, en los casos y condiciones previstos en el Derecho de la Unión y las legislaciones y prácticas nacionales".² Asimismo, el diálogo social entre los interlocutores sociales es esencial, como se indica en el capítulo sobre política social del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

¹[Eurobarómetro 509 \(2021\)](#)

² Art. 27 [Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea](#)

La democracia en el trabajo merece mucho más que una mención al acervo comunitario en el Pilar Europeo de los Derechos Sociales (PEDS)³. Debe identificar cualquier nueva línea de actuación progresista. El Plan de Acción del PEDS subraya el importante papel de la información, la consulta y la participación de los trabajadores en la configuración de las transiciones económicas, así como en la gestión de la transición digital y la globalización en curso. La Comisión menciona la posibilidad de “mejorar la implementación y aplicación” de una serie de directivas⁴ pero no propone ninguna vía para una inclusión sustancial de la voz de los trabajadores en los procesos de toma de decisiones de las empresas y para llenar las lagunas identificadas en la legislación europea. El movimiento sindical europeo se moviliza para una acción política y resultados concretos para los trabajadores en Europa y designa 2021 como el año por Más Democracia en el Trabajo.

Introducción

La democracia en el lugar de trabajo es un elemento clave para garantizar que se escuchen las voces y los intereses de los trabajadores, apoyar su participación en los procesos de toma de decisiones y reforzar los derechos sindicales⁵ en empresas y servicios públicos resilientes y sostenibles que ofrezcan a los trabajadores perspectivas de medios de vida dignos y de bienestar social y medioambiental en su país y en sus regiones.

El "Pacto Verde", el plan de recuperación post-Covid-19, la nueva estrategia industrial y la digitalización sólo funcionarán eficazmente con la participación de los trabajadores como ciudadanos en sus lugares de trabajo. Esto ayudará a los trabajadores a aceptar los cambios y a convertirse en actores de las transiciones necesarias.

La democracia en el lugar de trabajo es esencial y representa una oportunidad única para influir en la toma de decisiones a través de los sindicatos, los delegados de los trabajadores, los órganos de representación de los trabajadores, los comités de empresa europeos (CEE) y los representantes de los trabajadores en los consejos de administración.

La democracia en el lugar de trabajo actúa como un multiplicador y marca una diferencia real a nivel social, medioambiental y económico⁶, y más aún en estos tiempos de pandemia sin precedentes.

³ [Pilar Europeo de los Derechos Sociales](#)

⁴ "El diálogo social, la información, la consulta y la participación de los trabajadores y sus representantes a diferentes niveles (incluidos los niveles empresariales y sectoriales) desempeñan un importante papel en la configuración de las transiciones económicas y en el fomento de la innovación en el lugar de trabajo, en particular en vista de la actual transición dual y del cambiante mundo del trabajo. A nivel de la UE, un amplio marco de directivas sobre información y consulta de los trabajadores, tanto a nivel nacional como transnacional (Directivas 98/59/CE, 2001/23/CE, 2002/14/CE, 2009/38/CE, 2001/86 CE) establece normas para proteger sus derechos en los procesos de reestructuración. Las autoridades nacionales y los interlocutores sociales están obligados a adherirse a éstos para cumplir con estas normas. Se pueden prever disposiciones específicas para mejorar la aplicación y el cumplimiento de estas directivas. "La Comisión anima... a las autoridades nacionales y a los interlocutores sociales a garantizar que los trabajadores sean informados y consultados durante los procesos de reestructuración, tal y como exige la normativa de la UE, y a fomentar la participación de los trabajadores en la empresa con el fin de favorecer la innovación en el lugar de trabajo."

[Pilar Europeo de los Derechos Sociales](#)

⁵ Programa de Acción de la CES 2019-2023, § 60. La democracia en el lugar de trabajo es una de las cinco prioridades para construir una nueva Europa para los trabajadores identificadas en el Programa de Acción del Congreso de la CES de 2019 (§ 31c). Además, el Congreso encargó al Secretariado de la CES que pasara a la ofensiva y reforzara sus iniciativas en favor de una mayor democracia en el trabajo (§71 y siguientes).

⁶ Rapp, Marc Steffen; Wolff, Michael: *Strong codetermination - stable companies* Mitbestimmungsreport No. 51, Düsseldorf 2019); ETUI: *Benchmarking Working Europe* (2019).

La democracia en el lugar de trabajo está siendo atacada

- Con demasiada frecuencia, las empresas y sus directivos incumplen su obligación legal de hacer participar a los representantes de los trabajadores antes de tomar decisiones que afecten a las condiciones de empleo y trabajo. Aunque las reestructuraciones son constantes en las empresas multinacionales, sólo el 26,9% de los miembros del CEE participaron en una reunión antes de que se tomara la decisión⁷.

La representación de los trabajadores en los consejos de administración se ignora o se elude repetidamente. Peor aún, la legislación europea ofrece a las empresas la posibilidad de eludir las disposiciones nacionales sobre los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores.⁸

- Las autoridades públicas hacen poco para garantizar que los derechos de los trabajadores a la información oportuna y la consulta adecuada se apliquen plenamente.
- Los nuevos modelos de negocio, las cadenas de suministro falsas y las empresas buzón están proliferando en detrimento de los derechos de los trabajadores.

La actual pandemia ha agravado aún más estas prácticas.⁹ Olas de reestructuración amenazan a los trabajadores que pueden quedarse sin medios para expresar sus legítimos intereses y preocupaciones. Es hora de establecer un marco jurídico europeo para los derechos de los trabajadores y la entrada en vigor de sanciones disuasorias efectivas.

Construir y mantener el impulso: La estrategia conjunta CES-FSE 2020 para una mayor democracia en el trabajo ha demostrado el valor añadido de una serie de acciones bien coordinadas y focalizadas para afianzar y mantener la democracia en el lugar de trabajo en la agenda de las instituciones de la UE y de los gobiernos nacionales. La CES, junto con las FSE y las organizaciones afiliadas nacionales, ha conseguido organizar con éxito una semana de movilización por más democracia en el trabajo y una petición.¹⁰ Mantener esta presión a lo largo de este año será esencial para aprovechar esta exitosa estrategia.

2021 será clave por al menos 4 razones: (1) para influir en el esperado informe sobre la iniciativa legislativa del Parlamento Europeo relativa a la revisión de la Directiva sobre los comités de empresa europeos; (2) para dar forma al informe de propia iniciativa del Parlamento Europeo sobre un nuevo marco de información, consulta y de participación en los consejos de administración; (3) para anclar la democracia en el lugar de trabajo en los procesos de reestructuración actuales y futuros exacerbados debido a la pandemia; y (4) para aplicar los planes de recuperación a nivel nacional.

La CES y sus organizaciones afiliadas son los actores clave para desencadenar y acelerar estos cambios y la configuración de transiciones sostenibles. Por ello, **la CES propone declarar 2021 - Año por Más Democracia en el Trabajo**. Invitamos a todos los miembros del movimiento sindical en Europa a unirse a esta alianza no gubernamental. La presente resolución *2021 - Año por Más Democracia en el Trabajo* pretende definir los objetivos (I), las razones y la programación adecuada (II), las metas pertinentes (III) y las acciones (IV) correspondientes.

⁷ De Spiegelaere, Stan, and Romuald Jagodzinski. *Can Anybody Hear Us? An Overview of the 2018 Survey of EWC and SEWC Representatives*. European Trade Union Institute (ETUI) (2019).

⁸ Teichmann, Christoph, Chapter 5: *Circumvention of Board Level Representation of Employees* (May 6, 2019). *Abuse of Companies*, edited by Birkmose, Neville and Engsig Sørensen, 2019, page 27. Available <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3383631>

⁹ ETUC: *COVID-19 Watch –: Disponible en Derechos de información, consulta y participación de los trabajadores*. [Derechos de información, consulta y participación de los trabajadores](#).

¹⁰ [Movilización, más democracia en el trabajo](#);
[Petición, más democracia en el trabajo](#)

I. PRINCIPALES OBJETIVOS

Los principales objetivos de 2021 - *Año por Más Democracia en el Trabajo* son:

- incluir más democracia en el trabajo como prioridad en la agenda de las instituciones de la UE y de los gobiernos nacionales y presionar por:
 - la revisión de la Directiva refundida sobre los CEE;
 - un nuevo marco horizontal de información, consulta y participación de los trabajadores en los Consejos de administración de las formas de sociedades europeas y sociedades que utilizan instrumentos de fomento de la movilidad de las empresas;
- fortalecer la democracia en todos los lugares de trabajo para tratar con responsabilidad las consecuencias de la pandemia, por ejemplo:
 - corregir las transposiciones erróneas de la legislación de la UE;
 - controlar el cumplimiento de la normativa vigente
 - hacer valer los derechos de información y consulta
 - sensibilizar a la población sobre la importancia y las ventajas de la democracia en el trabajo.

2021 - *Año por Más Democracia en el Trabajo* también ayudará a:

- dar forma a una recuperación que beneficie a los trabajadores y a sus familias;
- dar forma a una recuperación que beneficie tanto a la sociedad como a las empresas;
- reforzar la democracia en el lugar de trabajo y la participación de los trabajadores como los mejores antídotos contra la desigualdad;
- insistir en el papel de la democracia en el lugar de trabajo como factor clave para mantener la cohesión económica y social, gestionar la doble transición y la reestructuración de las industrias de la UE a través de un proceso de transición justo, crear mercados laborales fuertes y hacer que las regiones sean socialmente inclusivas;
- mejorar el marco europeo de gobernanza de las empresas;
- reforzar la sostenibilidad de los lugares de trabajo.

II. POR QUÉ AHORA

2021 - *Año por Más Democracia en el Trabajo* es oportuno y apropiado en vista de las distintas iniciativas previstas:

A nivel europeo y debido a la pandemia, es imprescindible poner en marcha la democracia en el lugar de trabajo en la agenda de la recuperación ahora, y convertirla en el futuro en uno de los principios rectores de la Europa social.

La actual crisis sanitaria ha puesto de manifiesto la importancia de las medidas de salud y seguridad en el trabajo. Los derechos de información, consulta y participación son importantes para la aplicación de medidas de salud y seguridad. Los derechos son importantes para establecer las medidas de seguridad y salud necesarias.

En 2021, se espera que el Parlamento Europeo publique un informe de iniciativa legislativa sobre la revisión de la Directiva sobre CEE. Asimismo, está previsto en 2021 un informe de iniciativa del Parlamento Europeo sobre un nuevo marco para la información, la consulta y la representación en los consejos de administración. Por lo tanto, es importante influir en estos informes para que reflejen nuestras reivindicaciones.

2021 - *Año por Más Democracia en el Trabajo* también tendrá como objetivo priorizar la participación de los trabajadores en las agendas de las diferentes presidencias del Consejo Europeo. La Presidencia portuguesa del Consejo (primer semestre de 2021) y la Presidencia francesa (primer semestre de 2022) serán especialmente importantes. Por lo tanto, es esencial movilizarse durante la Presidencia portuguesa y pasar el testigo a la Presidencia francesa utilizando la Presidencia eslovena (segundo semestre de 2021) como puente.

La democracia en el lugar de trabajo debe formar parte de la estrategia para anticiparse al cambio, incluyendo los debates sobre el plan de recuperación y su aplicación, y será un elemento clave en el seguimiento del progreso de las transiciones justas.

La democracia en el lugar de trabajo debe apoyar los derechos vinculantes de información y consulta de los funcionarios y de los empleados de la administración central.

En la actualidad se están celebrando debates transversales sobre cuestiones como la debida diligencia de los derechos humanos, la conducta empresarial responsable y la igualdad de género. La democracia en el lugar de trabajo debe incluirse en estos debates y hay sinergias que pueden aprovecharse.

A nivel nacional, *2021 - Año para por Más Democracia en el Trabajo* tendrá como objetivo equipar y apoyar más a las organizaciones afiliadas de la CES en sus propias acciones para defender y reforzar los derechos de los trabajadores a la información, la consulta y la representación en los consejos de administración. La CES facilitará la movilización de los gobiernos nacionales para las iniciativas europeas pendientes mencionadas anteriormente. También será útil en sensibilizar a los gobiernos nacionales en los casos de reestructuración, en particular cuando las empresas eluden las normas europeas y nacionales.

III. INSTITUCIONES OBJETIVO

Las acciones durante *2021 - Año por para Más Democracia en el Trabajo* se centrarán en los siguientes objetivos:

- el Parlamento Europeo;
- la Comisión Europea; y
- los gobiernos nacionales, el Consejo Europeo y las próximas Presidencias de la UE;
- los sindicalistas, los representantes de los trabajadores, los comités de empresa europeos
- las empresas (multinacionales)
- el público en general.¹¹

IV. ACCIONES

El formato y el calendario de las diferentes acciones serán flexibles para adaptarse a las demandas de las organizaciones afiliadas, así como para ajustarse a las actividades de la CES y a las actividades en las que la CES participará activamente. Estas acciones podrían adoptar la forma de actos organizados o coorganizados por la CES, las organizaciones sindicales de todos los Estados miembros y/o las FSE en 2021. Se anunciarán en la página web de la CES dedicada a Más Democracia en el Trabajo: <https://www.etuc.org/en/more-democracy-work>.

¹¹ *El llamamiento a una mayor democracia en el trabajo es ampliamente compartido por la sociedad civil y la comunidad académica.*

El llamamiento #DemocratizingWork, lanzado por expertos académicos en 2020, fue firmado en pocos meses por más de 6.000 profesores universitarios, investigadores, sindicalistas y líderes de ONG.

Las acciones específicas deben tener como objetivo apoyar a las organizaciones afiliadas, a los sindicalistas, a los representantes de los trabajadores y a los comités de empresa europeos que se enfrentan, por ejemplo, a procesos de reestructuración, en los que los derechos de información y consulta no han sido respetados por las empresas.

La CES propone acciones específicas, como actos de movilización para informar a los eurodiputados sobre casos concretos de violaciones de los derechos de los trabajadores a la información, consulta y participación, para apoyar a los eurodiputados ponentes (Dennis Radtke y Gabriele Bischoff) y ponentes alternativos y sus asistentes sobre cuestiones clave relacionadas con la democracia en el trabajo.

En cuanto a las acciones dirigidas a la Comisión Europea, la CES propone actos de movilización para alertar a la Comisión Europea sobre casos concretos de violaciones de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores e incluso considerar la impugnación de la ausencia de procedimientos de infracción.

Por lo que respecta a las acciones dirigidas al Consejo Europeo, la CES tratará de reforzar sus acciones de presión hacia los diferentes Estados miembros, posiblemente sobre casos concretos de violaciones por parte de las empresas situadas y/o con sede en el Estado miembro en cuestión, garantizando al mismo tiempo la relación con las presidencias del Consejo Europeo para un apoyo concreto a más democracia en el trabajo.

El Secretariado de la CES volverá al Comité de Participación de los Trabajadores de la CES para completar la hoja de ruta de las acciones ya discutidas, incluyendo información sobre la fuente y asignación de los recursos necesarios.

Traducido por Internacional CEC UGT